PRISME le magazine

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi — n° 10 - 1er trimestre 2009

Les agences d'emploi vues par Laurent Wauquiez // p. 12

PRISME-Pôle emploi, un partenariat au service de l'emploi // p. 14

Esmae
une école faite par et pour les professionnels de l'emploi

Dis, Réunica,
une protection solide,
c'est d'abord une protection adaptée.
Tu sais faire ça ?

dp&s conseil Le Petit Prince TM © Succession A. de Saint Exupéry - 2005 - crédit photo : WESTF07935 ©WESTEND 6 / Inspoon

Les experts de Réunica conçoivent des protections financières et sociales adaptées aux risques des salariés intérimaires et permanents des agences d'emploi : de quoi envisager l'avenir sereinement !

Certification Prévoyance et Accueil

Prévoyance ★ Santé ★ Épargne ★ Retraite ★ Action sociale

Contact au 01 71 72 57 18
www.reunica.com
Avec le Code privilège "UNIVERS MAG", bénéficiez d'offres exclusives.

RÉUNICA
Des idées en + pour mieux vous protéger

PRISME le magazine
Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi – n° 10 - 1er trimestre 2009

L'action du PRISME pour les jeunes

Les jeunes sont particulièrement touchés par la crise, et c'est pourquoi nous avons fait la proposition au Gouvernement de les faire bénéficier d'un nouveau contrat.

Pendant deux ans et à titre expérimental, nous nous engageons à faire bénéficier 12 000 jeunes du CIPIJ (contrat d'insertion professionnel intérim-jeunes). Ce nouveau contrat, spécifique à notre branche, consiste exclusivement en un accompagnement du jeune réalisé par l'agence d'emploi pendant neuf mois. Cet accompagnement comprend plusieurs étapes : l'orientation, le placement et le suivi du jeune dans l'emploi pendant les trois premiers mois qui suivent le début du contrat.

Le CIPIJ serait financé par l'utilisation d'une partie de la taxe d'apprentissage des agences d'emploi, celle assise sur la masse salariale des intérimaires que nous ne pouvons utiliser pour faire des contrats d'apprentissage intérimaire.

Ce nouveau contrat, qui serait ainsi totalement financé par la profession, permettrait d'aider 12 000 jeunes en 2009 et 2010 à s'insérer durablement dans l'emploi.

Nos agences sont prêtes, nous n'attendons plus que le top départ !

"Ce nouveau contrat, qui serait ainsi totalement financé par la profession, permettrait d'aider 12 000 jeunes en 2009 et 2010."

L'Esmae : le nouveau nom de notre école pour les permanents de nos agences

Après le changement d'appellation d'agences d'intérim en agences d'emploi qui retranscrit l'élargissement des prestations proposées par notre profession, nous nous sommes interrogés sur le changement de nom de notre école, l'Enactt, qui forme les futurs salariés permanents de nos agences (cf. dossier page 6).

Nous avons opté pour Esmae, école supérieure des métiers des agences d'emploi. Son objectif : proposer des cycles complets de formation continue qui répondent aux besoins de nos agences. Il était en effet important que notre école puisse former les futurs salariés à tous les métiers des agences d'emploi.

Arnaud de la Tour,
Président du PRISME

Sommaire

p. 4-5 // **Dépêches**
L'intérim et les cadres
Un observatoire des délais de règlement dans l'intérim opérationnel dès le premier semestre 2009
À vos agendas !
Françoise Gri à l'honneur
Les propositions du PRISME pour réformer la médecine du travail

p. 6-9 // **Dossier**
Une école faite par et pour les professionnels des agences d'emploi

p. 12-13 // **Point de vue**
Les agences d'emploi vues par Laurent Wauquiez
Rapport mise à disposition du personnel

p. 14-15 // **Passerelle**
PRISME - Pôle emploi : un partenariat au service de l'emploi
Réforme des délais de paiement : une bouffée d'oxygène pour les agences d'emploi

p. 16 // **En région**
Une convention pour lutter contre les détachements transfrontaliers illicites
Une nouvelle nomination du PRISME en région

p. 17 // **Repères**

p. 18 // **Vient de paraître**

L'intérim et les cadres

L'Observatoire du travail temporaire (OTT) a commandité une étude, à BVA et au cabinet Geste, sur le marché de l'intérim cadre. L'étude met en exergue des positionnements contrastés et des approches du marché différentes.

Les différents acteurs du marché cadre concernés ont une vision contrastée de son évolution : importante et régulière pour les uns, plus faible et ne dépassant pas la niche pour les autres. Cette vision est fonction du poids respectif que les uns et les autres accordent aux facteurs de développement et aux freins, et à leur conception de l'offre à proposer.

Si le marché est essentiellement privé, les agences d'emploi observent une demande émergente dans les secteurs associatifs et institutionnels / parapublics (social, médico-social, chambre de commerce et d'industrie, SEM...), qui sont à la recherche de compétences venant du privé, notamment en matière de conduite du changement. Selon les agences d'emploi, le marché est aujourd'hui majoritairement francilien, même si les problématiques couvrent le niveau national, voire international.

Le processus de recrutement et les secteurs privilégiés

Le processus de recrutement d'un intérimaire cadre ne diffère pas fortement de l'intérim généraliste : le service utilisateur exprime son besoin fonctionnellement, auquel le service des RH cherche à répondre en mobilisant les différents outils disponibles (agences d'emploi, cabinets de recrutement...).

L'intérim cadre nécessite généralement un processus de recrutement plus long avec deux à trois entretiens.

Le tertiaire est beaucoup plus ouvert que l'industrie à l'intérim cadre. Le secteur des services (audits financiers, comptabilité, cabinets juridiques) arrive en tête, devant l'informatique, l'énergie, l'industrie (automobile) et le bâtiment. Le secteur du luxe est également bien représenté.

Profils et motivations des cadres intérimaires

Globalement, la population des cadres intérimaires semble mixte, légèrement plus jeune que la moyenne de la population cadre (dans les 30-35 ans) et plus féminine. La part des seniors est faible, excepté dans le management de transition.

D'une manière générale, les intérimaires cadres sont « souples », « curieux », ont une « ouverture d'esprit » et présentent une capacité « à s'intégrer, à écouter, à comprendre ».

Les cadres choisissent l'intérim essentiellement lors de périodes de transition et considèrent que c'est un moyen efficace d'obtenir un CDI. Pour autant, les notions de projet, d'urgence, de réactivité, de temps libre, de qualité de la mission... deviennent de réels facteurs de motivation.

Un observatoire des délais de règlement dans l'intérim opérationnel dès le premier semestre 2009

Dans le cadre de sa charte en faveur d'une réduction des délais de paiement, le PRISME met actuellement en place le suivi de ces délais pour l'activité intérim.

Un panel d'entreprises représentatives du secteur transmettra chaque semestre à un prestataire externe différentes statistiques. Les données seront agrégées par le prestataire, garantissant une totale confidentialité, et seront adressées au PRISME sous forme de ratios et d'indices.

L'objectif de cet observatoire : mesurer par grand secteur client les délais de règlement dans l'intérim et suivre leur évolution dans le temps, notamment afin d'évaluer concrètement les effets de la mise en place de la loi de modernisation de l'économie.

Le PRISME informera annuellement ses adhérents, ainsi que les organisations professionnelles, les associations d'acheteurs et de crédit managers des résultats de cet observatoire.

Les premières observations, pour l'année 2008, seront disponibles dans le courant du premier semestre 2009.

A VOS AGENDAS !

Le congrès de la CIETT se tiendra cette année au Portugal, à Lisbonne, du 27 au 29 mai 2009.

L'assemblée générale du PRISME aura lieu le 18 juin prochain à Paris, au Pavillon Dauphine, de 9 heures à 14 heures.

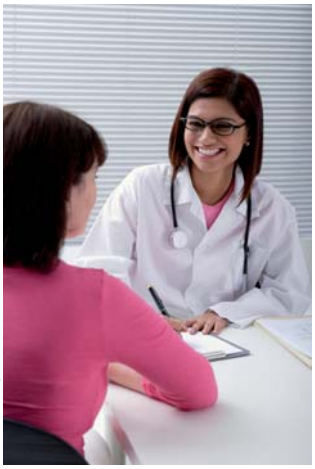
Françoise Gri à l'honneur

Françoise Gri, présidente de Manpower et membre du conseil d'administration du PRISME, a reçu, le 29 janvier dernier, les insignes de Chevalier de l'Ordre national de la Légion d'Honneur de Jean-Pierre Raffarin, ancien Premier ministre et sénateur de la Vienne.
La cérémonie s'est tenue au Palais du Luxembourg en présence de chefs d'entreprise et de représentants des pouvoirs publics.

©DR

Jean-Pierre Raffarin, ancien Premier ministre, et Françoise Gri, présidente de Manpower.

Les propositions du PRISME pour réformer la médecine du travail



© Gettyimages

Les négociations interprofessionnelles sur la médecine du travail sont aujourd'hui en cours et devraient s'achever au deuxième trimestre 2009. Elles font suite à une demande du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité de réformer le système actuel. C'est dans ce cadre, que le PRISME a émis plusieurs propositions afin d'améliorer le suivi médical des salariés intérimaires, et principalement :

- **Allonger la durée d'aptitude médicale du travail à 12 mois pour les salariés intérimaires**
  Valable deux ans pour l'ensemble des salariés, l'aptitude médicale est délivrée aux intérimaires par la médecine du travail pour une période de douze mois. Cette durée est abaissée à six mois pour les intérimaires ayant changé d'ETT. La forte mobilité des intérimaires les contraint parfois à rencontrer la médecine du travail à plusieurs reprises au cours d'une même année. Cette situation est d'autant plus difficile que les disponibilités se font de plus en plus rares compte tenu de la pénurie des médecins en France.
  Conséquences : la mission ne peut être pourvue. C'est le cas, notamment pour les métiers à risques et certaines missions, pour lesquelles les clients font de la visite médicale un accès à leur entreprise.

- **Éviter la multiplicité des visites d'aptitude** **en réactivant le système informatique de collecte des données relatives aux aptitudes médicales des intérimaires mis en place dans les années 1990. Supprimé dans plusieurs départements, le PRISME souhaite le redynamiser au niveau national afin d'optimiser le suivi des intérimaires et de réduire le nombre de visites médicales.**

- **Donner la priorité aux visites médicales à l'embauche** **au sein des services de santé afin que les médecins du travail répondent prioritairement aux demandes de rendez-vous des agences pour leurs salariés intérimaires.**

Prochain rendez-vous : les négociations paritaires du 28 avril.

Une école faite par et pour les professionnels des

L'Enactt devient l'Esmae et se positionne comme la seule école formant spécifiquement aux métiers des salariés permanents des agences d'emploi, en proposant des cycles qui font la part belle à la pratique en entreprise. Son nouveau nom réaffirme sa vocation et sa proximité avec le terrain. Retour sur le contexte dans lequel s'inscrit ce changement et sur les éléments qui fondent la singularité de l'École.

©Jupiter Images

Deux événements forts ont marqué la vie de l'école de la profession au cours de ces derniers mois : l'ouverture en 2008 à Angers d'un troisième établissement[1] et, en mars 2009, l'adoption d'un nouveau nom. L'Esmae, École supérieure des métiers des agences d'emploi, a en effet succédé à l'Enactt, École nationale des cadres du travail temporaire. *« Cette nouvelle dénomination constitue la suite logique de l'évolution engagée par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005,* souligne Jacques Caroën, président de l'Esmae. *Cette loi a élargi et diversifié le champ de compétences de nos agences, en leur ouvrant de nouvelles possibilités : recruter pour le compte d'entreprises des candidats en CDI et en CDD, accompagner et placer les demandeurs d'emploi. »* De fait, la contribution de la profession à l'emploi a changé de dimension et, pour remplir ces nouvelles missions, les professionnels ont enrichi la gamme de leurs services. Ils répondent désormais à l'ensemble des besoins des entreprises et sont devenus membres à part entière du service public de l'emploi. *« Pour refléter cette nouvelle réalité,* poursuit Jacques Caroën, *le SETT a été rebaptisé PRISME en juin 2006 et son organisme de formation continue, l'Ifactt est devenu Formaprisme. Puis les agences d'intérim ont à leur tour modifié leur appellation pour devenir des agences d'emploi. Nos formations, étroitement liées à la réalité du terrain, s'adaptent pour répondre aux besoins nés de ces nouvelles attributions. »* L'Esmae va proposer ainsi un cycle de formations aux différents métiers des agences d'emploi.

Source d'inspiration pédagogique : les entreprises

La réalité du terrain constitue le fil rouge des missions de l'Esmae et des moyens qu'elle se donne pour les remplir. *« Tout au long de notre démarche pédagogique, nous sommes en relation avec les entreprises »,* confirme Valérie Grignon, responsable de l'établissement de Saint-Germain-en-Laye.
En amont, le contenu et le rythme des formations, toutes dispensées en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, sont issus des demandes formulées par la profession. Ce sont, en effet, aux professionnels du secteur qu'il appartient de faire remonter les besoins du terrain en formation initiale. Le suivi est ensuite assuré par le comité de pilotage paritaire, mis en place dès la création de l'École. Constitué de représentants du PRISME, des trois

agences d'emploi

CCI partenaires, Lyon, Versailles–Val-d'Oise/Yvelines et Maine-et-Loire, il se réunit une fois par semestre pour veiller à la pertinence des cursus, à l'harmonisation des formations dispensées par les trois établissements de l'Esmae et à celle de l'ensemble du dispositif de formation : l'Esmae pour la formation initiale, Formaprisme pour la formation continue. Le responsable de chaque école entretient pour sa part des relations constantes avec les entreprises dans le cadre de la recherche de stages pour ses élèves. Ces derniers sont bien sûr invités à chercher activement de leur côté mais, dans 80 % des cas, le stage leur est procuré par l'école. Ce point constitue d'ailleurs pour l'Esmae un atout concurrentiel fort. *« Nous assurons aussi le suivi de nos élèves durant leurs stages en entreprise, à travers des points réguliers avec chaque maître d'apprentissage,* précise Valérie Grignon. *Connaissances de l'élève, capacité d'adaptation et d'insertion dans l'équipe, savoir être avec les autres : tous ces aspects sont passés en revue. »*

Une méthode plébiscitée par les élèves

Vue du côté des élèves, l'alternance qui rythme toutes les formations proposées par l'Esmae est très appréciée. *« J'ai trouvé l'alternance très formatrice,* témoigne Loïc Baudry, promotion 2004-2005 de l'établissement de Saint-Germain-en-Laye. *Elle vous apprend à suivre vos dossiers efficacement. Reprendre le fil des actions engagées lorsque vous retournez en agence et se rappeler où vous en étiez de vos cours quand vous revenez à l'école, vous habitue à la polyvalence et vous oblige à vous réadapter très rapidement. Quant à la formation théorique, dispensée par des professionnels de l'entreprise ou de Formaprisme, elle donne une vision du terrain très réaliste. Chacun d'eux nous fait partager son expérience, issue de parcours et d'enseignes différents. Nous découvrons ainsi les méthodes des uns et des autres et, peu à peu, nous prenons conscience de la diversité de ce secteur. Au final, j'ai acquis en un an la formation opérationnelle dont j'avais besoin pour enrichir un cursus purement théorique. »*

Les équipes pédagogiques en charge de la formation théorique sont en effet composées uniquement de consultants externes, tous praticiens de leur discipline et issus pour la plupart des métiers de l'emploi, tout comme les membres des différents jurys d'examens. Cette proximité avec les entreprises se révèle d'ailleurs pour l'Esmae un vecteur de notoriété indiscutable. *« J'étais en stage dans le cadre de ma seconde année de DUT gestion,* raconte Julie Lafont, promotion 2007-2008 de l'établissement d'Angers. *Dans une agence d'emploi justement, pour y découvrir les aspects ressources humaines. J'envisageais de poursuivre mes études, mais je souhaitais surtout acquérir une formation pratique. Des salariés de l'agence* ●●●

©DR

Valérie Grignon, responsable de l'Esmae Saint-Germain-en-Laye.

Points de repère

1990
Naissance à Lyon de l'Enactt. L'École compte un seul site d'enseignement. Avec l'ouverture d'un établissement à Saint-Germain-en-Laye, l'Enactt s'implante en région parisienne.

2005
Mise en place dans les deux établissements du dispositif VAE.

2008
Pour répondre aux besoins exprimés par la profession, un troisième établissement est ouvert à Angers.

2009
L'Enactt est rebaptisée Esmae, un nom conforme à sa vocation : former aux différents métiers des agences d'emploi.

©Esmae Angers

Centre Pierre Cointreau, maquette des locaux de l'Esmae Angers.

m'ont parlé de l'Esmae. La formation proposée à Angers et le "plus" du contrat de professionnalisation cadraient exactement avec mon projet.»

Nouvelles missions, nouveaux contenus

L'élargissement des missions confiées aux agences d'emploi implique une évolution du profil des salariés et, du même coup, impacte le contenu des formations. Le volet juridique s'enrichit des dispositions et réglementations gouvernant CDI et CDD, la démarche commerciale vis-à-vis des entreprises s'adapte au nouveau champ d'intervention des agences et celle relative au recrutement évolue, afin de pouvoir accompagner et suivre de nouveaux publics. Les diplômés les plus récents de l'Esmae sont entrés de plain-pied dans ce contexte, comme Julie, chargée d'affaires dans une agence d'emploi depuis quelques mois seulement. *«J'ai été embauchée comme salariée par l'agence qui m'avait accueillie pour ma formation en entreprise[2], et qui appartient à la filiale "insertion" d'une grande enseigne. Nos interlocuteurs sont, soit des personnes en rupture de vie professionnelle, soit des jeunes en quête d'une première expérience, soit des étrangers. Nous faisons beaucoup d'accompagnement et la pratique acquise au cours de mes semaines de stage est précieuse.»*

©Esmae, Lyon

Anne Mouillet, responsable de l'Esmae Lyon.

Cet enrichissement de la gamme des services accroît la complexité du métier. Le professionnel devient progressivement un conseiller en ressources humaines, qui doit faire coïncider des attentes multiples, ce qui implique de sa part beaucoup de flexibilité. *«Les qualités requises par les métiers des agences d'emploi justifient les conditions d'admission à l'Esmae : Bac +2 validé pour les formations consultant en recrutement et commercial, complété par une sélection sur tests et entretien,* explique Anne Mouillet, responsable de l'établissement de Lyon. *Pour la même raison, l'effectif de nos promotions est limité à quinze élèves, comme pour les formations continues en entreprise. Nous pratiquons beaucoup l'interactivité et les jeux de rôle. Notre objectif est de donner aux jeunes à la fois une boîte à outils fiable et un mode d'emploi opérationnel. Nos formations sont conçues pour un accès direct à un emploi. Sans doute est-ce la raison de leur succès.»* Le taux d'insertion global des promotions, dans les six mois suivant l'obtention du diplôme, atteint en effet 92 %. Les 8 % restants ont bien souvent choisi de poursuivre leur cursus. Quant aux structures qui embauchent les diplômés de l'Esmae, elles estiment en général qu'elles gagnent plusieurs mois de formation par rapport à des jeunes issus d'autres horizons.

Une rampe de lancement vers des parcours réussis

Entre des entreprises, qui ont investi du temps pour la formation d'un apprenti ou d'un stagiaire, et des jeunes diplômés motivés et opérationnels, l'adéquation serait-elle optimale ? Les cursus d'anciens de l'Esmae semblent l'attester. Celui de Loïc par exemple, qui affiche une progression rapide : *«Une fois mon diplôme en poche, j'ai occupé un premier poste de commercial. L'agence appartenait à la même enseigne que celle où j'avais effectué mon apprentissage. Quelques mois plus tard, j'en suis devenu responsable. Voici un an, nouveau changement, cette fois pour prendre la tête d'une structure de huit personnes, à Reims : 400 intérimaires, une*

Les raisons d'un choix

Pourquoi est-ce à Angers que s'est ouvert le troisième établissement de l'Esmae ? Explications de **Jean-Luc Gautron,** responsable de cette nouvelle implantation.

© DR

Jean-Luc Gautron, responsable de l'Esmae Angers.

«Cette création résulte d'une étude d'opportunité conduite sur la région Grand Ouest. Ses conclusions débouchaient sur un double constat : un besoin évident de main-d'œuvre et de nouvelles attentes de formation, liées à la récente diversification des activités de la profession. La région Grand Ouest comprend en effet les Pays de la Loire, qui se classent troisième au niveau national en termes d'emplois intérimaires, juste derrière l'Ile-de-France et Rhône-Alpes, et quatrième au regard de la progression des implantations d'agences. Or cette région ne comptait aucune formation spécifique aux services et métiers de l'emploi. La Chambre de commerce et d'industrie du Maine-et-Loire et l'IUT d'Angers ont donc décidé, à la demande du PRISME, de bâtir en liaison avec les professionnels une formation dédiée.»

centaine de clients. Un défi passionnant !» Ou encore le parcours exemplaire de Dominique Chaloyard, promotion 1995-1996 de l'établissement de Lyon : *«Mon cursus antérieur m'avait conduit à l'expertise comptable mais je voulais me réorienter vers le travail temporaire. La formation de l'Enactt, très concrète et réellement tournée vers l'emploi, m'a apporté exactement les connaissances et la pratique nécessaires à mon projet. Elle m'a offert aussi des échanges enrichissants, tant avec les élèves de la promotion, dont les profils étaient variés, qu'avec nos formateurs. J'ai d'ailleurs obtenu mon premier poste, chargé de recrutement, grâce à l'un d'eux qui m'a informé de la création d'une agence. Quelques mois plus tard, j'ai pris en charge le développement de cette même agence puis, toujours pour la même enseigne, je suis devenu responsable de l'agence de Montpellier. Sa zone de chalandise couvrait tout le Languedoc et le Roussillon. Pour rapprocher le réseau du terrain, j'ai ouvert cinq nouvelles agences et j'ai alors été nommé directeur du secteur. L'élargissement de mes fonctions à la région PACA a fait de moi, depuis deux ans, le directeur de la région Sud-Est.»*

Toujours à la demande de la profession, l'École a entrepris de compléter son offre avec une formation de commercial junior, accessible directement après un baccalauréat, et une formation spécifique au poste de responsable d'agence, ouverte aux Bac +3, qui sera opérationnelle en septembre 2010. L'Esmae couvrira ainsi les quatre grands métiers des agences d'emploi : assistant d'agence, consultant en recrutement, commercial et responsable d'agence.

(1) Voir en ci-dessous encadré «Les raisons d'un choix»
(2) 60 % environ des diplômés de l'Esmae trouvent leur premier poste dans leur entreprise d'accueil ou, si l'effectif de celle-ci est au complet, dans une agence de la même enseigne.

©Esmae Lyon

L'Esmae Lyon.

La VAE, autre voie d'accès au diplôme

La VAE, validation des acquis de l'expérience, est un dispositif permettant à des personnes possédant une expérience professionnelle d'accéder, si elles le souhaitent, au titre homologué « attaché commercial du travail temporaire » qui correspond à un diplôme validé Bac + 2. Seule condition à remplir : un parcours de trois ans minimum dans la vie active, dont deux années d'expérience dans le secteur du travail temporaire.
Le dispositif se compose de quatre blocs de connaissances, pour chacun desquels le candidat doit obtenir la moyenne, et d'un mémoire de soixante à quatre-vingts pages à soutenir devant un jury de professionnels. Le contenu des blocs recouvre les différentes compétences mises en œuvre dans une agence : démarche commerciale, recrutement, juridique, gestion et enfin management. Pour chacun d'eux, le candidat doit détailler les différentes phases des processus utilisés et les justifier, en s'appuyant sur sa propre expérience.
Cette démarche de validation s'inscrit souvent dans un projet de changement professionnel. C'est le cas de Violette Magdic qui, après plus de vingt ans de vie professionnelle, s'est engagée fin 2008 dans un processus de VAE à l'Esmae Lyon. *« J'ai une longue expérience dans le travail temporaire et je suis aujourd'hui responsable d'une agence d'emploi,* explique-t-elle. *Mais depuis quelques années déjà, c'est la formation qui m'attire. En 2008, j'ai réalisé un bilan de compétences qui m'a confortée dans ce projet. J'ai alors entrepris une recherche d'emploi auprès de plusieurs organismes de formation et là, j'ai compris que mon bac ne suffisait pas. Il fallait au minimum un BTS. La VAE s'est donc imposée comme une évidence, pour crédibiliser ma candidature. »* Mais la VAE peut aussi répondre, comme pour Cécile Le Breton, à un challenge personnel. *« Pendant plus de dix-huit ans, j'ai vécu à l'étranger. Je n'avais pas de diplôme, juste le bac, mais ce n'était pas un problème. De retour en France, j'ai constaté à quel point les diplômes restaient déterminants dans le monde du travail. Dès que j'ai eu l'expérience requise dans le travail temporaire, j'ai donc profité du dispositif. Si je décide un jour d'accéder à un diplôme supérieur, je pourrai ainsi justifier du niveau exigé. »*

©DR

Violette Magdic, responsable d'une agence d'emploi.

C'est ainsi que la formation «Chargé(e) d'affaires de l'intérim, services et métiers de l'emploi» a vu le jour. Ce cycle répond à la double attente de la profession : une formation directement opérationnelle, acquise grâce à un contrat de professionnalisation de treize mois, et une qualification qui rehausse le niveau de recrutement des salariés permanents. Les conditions d'admission sont les mêmes que pour les autres cycles de l'Esmae : Bac + 2 validé, tests de niveau et entretien de motivation. La première promotion a été accueillie à la rentrée 2007-2008. À la rentrée 2009-2010 doit s'y adjoindre le cycle préparant, en contrat de professionnalisation, au métier de consultant recrutement, l'une des trois formations actuellement délivrées par les établissements de Lyon et de Saint-Germain-en-Laye.

Notre compétence

Pédagogie basée sur notre connaissance
de la profession et des fonctions.
Expertises techniques
dans chaque domaine spécifique.

AMPLIFIEZ VOS SUCCÈS

Le centre de formation des professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

Formation continue

Formaprisme aide les ETT à renforcer leur performance. Par le conseil et la formation, Formaprisme accompagne les ETT dans tous les changements qu'exige la profession, aide au développement des compétences des collaborateurs permanents et à l'évolution de leur pratique professionnelle.

JURIDIQUE • COMMERCIAL • RECRUTEMENT • MANAGEMENT • GESTION • NON DISCRIMINATION • PRÉVENTIONS RISQUES • HANDICAPÉS

Formation initiale spécifique métiers de l'emploi

Formaprisme intervient auprès des écoles préparant aux diplômes de la profession : ENACTT Lyon, Saint-Germain-en-Laye et CCI d'Angers.

ASSISTANT RECRUTEMENT ET COMMERCIAL • ATTACHÉ COMMERCIAL• CONSULTANT SÉNIOR • CHARGÉ D'AFFAIRES

... demain

http://www.formaprisme.eu

imaginez...

FORMAPRISME

94, rue Saint Lazare • Paris 75009 • Tél : 01 48 78 32 46 • Fax 01 48 78 36 72

orc.fr R.C. PARIS 492 058 714

FORMAPRISME

LES FORMATIONS « DIRIGEANTS »
RENTREE 2009

COMMUNIQUER EN SITUATION DE CRISE

Créer la cohésion et la motivation, quelle que soit la situation
Durée : 2 Jours
Public : Dirigeants, Managers
Coût : 820 €/HT

DIRIGER ET MANAGER SES EQUIPES AU QUOTIDIEN DANS UN CONTEXTE DE CRISE

Evaluer ses aptitudes à communiquer et les améliorer
Savoir déléguer et fixer des objectifs
Durée : 2 jours
Public : Dirigeants, Managers
Coût : 1.065 €/HT
(Inventaire de personnalité inclus)

DEVELOPPER ET ENTRETENIR SA RELATION CLIENT/PROSPECT DANS UN CONTEXTE DIFFICILE

Adapter ses ventes pour répondre aux motivations d'achat de ses clients/prospects
Durée : 2 Jours
Public : Responsables d'Agence et Commerciaux expérimentés
Coût : 820 €/HT

GO EUROPE ! PREPARER LES DECISIONS D'INTERNATIONALISATION DE L'ENTREPRISE

Se sensibiliser aux problématiques de l'internationalisation de la prestation de services et éviter les mauvaises surprises
Durée : 2 Jours
Public : Dirigeants, personnels assistant la direction
Coût : 915 €/H.T

LE CONTRÔLE DE GESTION DE L'AGENCE

Piloter les objectifs de CA et de Marge, détecter et comprendre les écarts, prévenir et proposer les actions correctives
Durée : 2 Jours
Public : Dirigeants, personnels chargés du contrôle de gestion
Coût : 820 €/ H.T

LE RECRUTEMENT CDI CDD NIVEAU 2

Maîtriser une technique d'analyse des personnalités
Durée : 2 Jours
Public : Permanent avec expérience souhaitant se positionner en consultant RH
Coût : 825 €/HT

Amplifier vos Succès

Le programme détaillé de ces formations est disponible sur demande

FORMAPRISME - 94 Rue Saint Lazare - 75009 PARIS - Tél : 01.48.78.32.46
Fax 01.48.78.36.72 Mail Contact@formaprisme.eu

Les agences d'emploi vues par **Laurent Wauquiez,** secrétaire d'État chargé de l'emploi

Avec la loi de cohésion sociale, le rôle des agences d'emploi s'est accru sur le marché du travail. Elles peuvent désormais proposer des prestations d'intérim, de recrutement en CDI et en CDD et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi, revient sur le rôle des agences d'emploi et leur participation à la politique en faveur de l'emploi.

©DR

Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi.

Que pensez-vous du nouveau rôle des agences d'emploi ?

Les agences d'emploi ont en effet maintenant une place reconnue sur le marché du recrutement et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Je tiens absolument à ce qu'elles puissent développer ces missions, pour deux raisons.

D'une part, leur activité permet d'aiguillonner le service public de l'emploi et notamment Pôle emploi, en apportant des méthodes et une culture différentes ainsi qu'une bonne connaissance des demandeurs d'emploi et des entreprises.

D'autre part, en cette période très difficile sur le front de l'emploi, on a d'un côté les équipes de Pôle emploi qui doivent faire face à une situation très tendue, et de l'autre des agences d'emploi dont l'activité a chuté depuis un an et qui ont des équipes directement opérationnelles.

Nous avons donc demandé à Pôle emploi d'augmenter nettement les volumétries dévolues par appel d'offres aux opérateurs privés de placement, à hauteur de 320 000 sur deux ans dont 70 000 dès 2009. Ces appels d'offres viennent d'être publiés. L'objectif est de réduire au maximum leurs délais pour que les prestataires puissent accompagner des demandeurs d'emploi dès juin. Je ne doute pas que les agences d'emploi seront présentes dans les réponses aux appels d'offres.

Par ailleurs, j'ajoute que je suis en contact permanent avec les dirigeants du PRISME ou des principaux réseaux de travail temporaire, qui me font remonter des données de terrain très utiles sur l'état de la situation de l'emploi et les anticipations des employeurs.

Que pensez-vous plus particulièrement de l'intérim par rapport aux jeunes et à leur difficulté à acquérir une expérience professionnelle ?

Cela fait vingt ans que les jeunes rencontrent des difficultés structurelles d'insertion sur le marché du travail en France, et ces difficultés sont amplifiées par la crise actuelle. La priorité du Gouvernement aujourd'hui, c'est de mettre les moyens sur le développement de l'alternance car c'est un véritable passeport pour l'emploi. Mais au-delà des mesures qui pourront être prises en la matière, il est certain que tout ce qui favorise l'insertion des jeunes dans les entreprises et l'acquisition d'expériences professionnelles participe largement à la politique en faveur de l'emploi des jeunes ; c'est pour cela, par exemple, que le Gouvernement veut inciter au développement des stages en entreprise. C'est pour cela également que l'intérim peut constituer pour de nombreux jeunes une voie d'accès très intéressante à l'expérience professionnelle et que vos entreprises ont donc un rôle majeur à jouer en faveur de l'emploi des jeunes.

Rapport **mise à disposition du personnel**

Thomas Chaudron, PDG de Mecanalu et ancien président du centre des jeunes dirigeants d'entreprise, a remis au ministre du Travail en février un rapport sur les tiers employeurs. Retour sur les principales mesures, notamment celles relatives à l'intérim.

Pour quelles raisons le ministre du Travail vous a-t-il demandé de vous intéresser à la mise à disposition de personnel ?

Depuis quelque temps, la réflexion autour des « nouvelles formes d'emploi » se développe sous l'impulsion des mutations de la société, de l'apport des nouvelles technologies ou de l'évolution naturelle du marché du travail. Un premier rapport a été remis courant 2008 au ministre sur « le travailleur économiquement dépendant ». Pour élargir le spectre, ma mission a consisté à analyser les possibilités autour des « tiers employeurs », c'est-à-dire les situations où un salarié peut se retrouver avec un employeur de droit (son employeur) et un employeur de fait (l'entreprise utilisatrice). C'est ainsi que j'ai étudié plus précisément les groupements d'employeurs, le prêt de main-d'œuvre et l'intérim.

Quelles sont les mesures que vous préconisez pour l'intérim ?

Dans le cadre de mon rapport, je préconise trois mesures. La première est d'augmenter le nombre de renouvellement des missions d'intérim de une à trois. Tout le monde sait bien comment contourner cette règle qui a été imposée par le législateur. Celle-ci n'est plus adaptée au marché actuel, il faut donc la faire évoluer. Cependant, nous ne devons pas non plus laisser la possibilité aux entreprises de renouveler les missions systématiquement. Grâce à cette mesure, je suis persuadé que nous pouvons clairement diviser par deux ou trois le nombre de renouvellements pour raison fallacieuse.

La deuxième proposition est de supprimer le délai de carence qui impose un délai avant de reprendre un intérimaire sur le même poste. Là encore, les entreprises ont appris à passer outre. D'un côté l'intérim est un mode de vie pour un certain nombre de salariés et de l'autre, les entreprises souhaitent plus de souplesse. Supprimer ce délai permettrait d'être plus en phase avec les besoins et les demandes actuels des uns et des autres.

La troisième mesure est de fixer la prime de précarité selon la durée de la mission. L'intérim doit rester une activité temporaire, comme son nom l'indique. À la fin de sa mission, l'intérimaire reçoit aujourd'hui 10 % de la totalité de son salaire. Je préconise de passer à 15 % au-dessus de six mois et à 20 % au-dessus de douze mois. Les salariés intérimaires, qui réalisent une mission de longue durée, seront ainsi mieux indemnisés.

©DR

Thomas Chaudron, PDG de Mecanalu et ancien président du centre des jeunes dirigeants d'entreprise.

Pensez-vous qu'assouplir la mise à disposition de personnel serait favorable à l'emploi ?

À l'heure actuelle, il y a des secteurs qui sont plus touchés que d'autres par la crise économique. Dans le même temps, nous avons un fort taux de chômage et, paradoxalement, une pénurie de main-d'œuvre toujours présente.

Assouplir la mise à disposition du personnel permettrait de faire face à cette situation dans un cas de figure particulier : aujourd'hui une entreprise peut mettre à disposition du personnel à une autre qui évolue dans le même secteur d'activité. On pourrait imaginer expérimenter cette mise à disposition au sein d'un même bassin d'emploi. Cela permettrait à l'entreprise en difficulté d'alléger sa masse salariale et à l'entreprise utilisatrice de bénéficier de compétences supplémentaires pour l'aider dans sa croissance.

PRISME – Pôle emploi : un partenariat au service de l'emploi

Le PRISME collabore depuis 15 ans avec l'ANPE, désormais appelée Pôle emploi. L'accord de partenariat qui les unit depuis 1994, a été renouvelé en 2005 afin de prendre en compte la loi de cohésion sociale. Christian Charpy, directeur général de Pôle emploi, revient sur cette collaboration et les axes à développer pour 2009.

Quel regard portez-vous sur le partenariat PRISME – Pôle emploi ?

Pôle emploi entretient avec le PRISME des relations anciennes, caractérisées par la volonté commune d'agir au bénéfice de l'emploi. Nous développons ensemble une coopération de complémentarité dans les domaines du recrutement et de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

©Sébastien Toubon

Christian Charpy, directeur général de Pôle emploi.

Sur le volet « recrutement », ce sont près de 623900 offres qui ont été confiées en 2008 aux pôles emploi locaux par les agences d'emploi, dont 116247 offres durables, à savoir CDI et CDD de plus de six mois. Au total, une baisse des offres de 2 % par rapport à 2007, reflet de la situation économique de notre pays dans les derniers mois de 2008.

Sur le volet « insertion et accompagnement des demandeurs d'emploi », les agences d'emploi ont réalisé près de 9600 évaluations des compétences professionnelles en 2008 et plus de 580 prestations d'accompagnement en tant que prestataires habilités de l'ANPE.

Sur ce champ des demandeurs d'emploi, nous avons conduit avec l'UNEDIC l'expérimentation d'une prestation d'accompagnement renforcé de demandeurs d'emploi présentant des risques de chômage de longue durée. Accompagnement confié à des opérateurs privés de placement dont la majorité est adhérente au PRISME, pour 41000 demandeurs dans dix régions du côté de l'UNEDIC ; du côté de l'ANPE, le même accompagnement renforcé mis en œuvre en interne dans six régions.

Le comité chargé de l'évaluation de ces expérimentations devrait rendre prochainement son rapport final. Je pense que cette logique d'évaluation rigoureuse et transparente de nos résultats est essentielle pour progresser collectivement.

Pour Pôle emploi, les agences d'emploi sont donc des clients, dans le cadre d'opérations de recrutement en CDD, CDI et intérim, pour le compte d'entreprises. Elles sont aussi des « sous-traitants » habilités à réaliser des prestations d'évaluation ou d'accompagnement auprès des demandeurs d'emploi et enfin des partenaires avec lesquels des actions en faveur de l'emploi sont organisées conjointement sur le terrain.

Ils pourraient être parfois des « concurrents », les clients entreprises et de plus en plus souvent les demandeurs d'emploi s'adressent aux deux réseaux pour sécuriser la couverture de leurs besoins en recrutement ou leur retour à l'emploi. Mais Pôle emploi, comme le PRISME, ont choisi de jouer la complémentarité plutôt que la concurrence, malgré les difficultés pouvant survenir dans les réseaux pour tenir ce rôle de façon toujours constante et équilibrée.

Quels sont pour vous les axes essentiels de la nouvelle coopération PRISME - Pôle emploi ?

Bien évidemment, nous poursuivons nos actions communes sur les champs de l'aide au recrutement et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi en vue de leur insertion durable. Mais compte tenu de la situation économique et de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, il nous faudra cette année renforcer notre collaboration pour apporter davantage de services aux demandeurs d'emploi, notamment ceux menacés d'exclusion, comme les primo-accédants à l'emploi, les seniors, les handicapés et les personnes concernées par des restructurations ou mutations économiques dans le secteur industriel.

Nous avons appris à travailler ensemble et nous devons plus que jamais tirer parti de notre complémentarité au bénéfice de l'emploi pour tous.

Réforme des délais de paiement : une bouffée d'oxygène pour les agences d'emploi

La loi de modernisation de l'économie réforme en profondeur les délais de paiement. Retour avec François Roux, délégué général du PRISME, sur les principales dispositions prévues par la loi.

Quels changements concrets cette nouvelle loi va-t-elle apporter et quelles sont les conséquences pour les agences d'emploi ?

La loi de modernisation de l'économie (LME), mise en œuvre depuis le 1er janvier 2009, impose désormais aux entreprises un délai maximum de paiement qui ne peut dépasser 45 jours fin de mois ou 60 jours à compter de la date d'émission de la facture. Cette mesure est pour notre secteur d'une importance capitale. Je vous rappelle que dans notre profession, 90 % du chiffre d'affaires des entreprises sont constitués de salaires et de charges sociales payés par les agences selon le principe du règlement immédiat. Elles doivent donc, de fait, faire face à des décalages dans la gestion de leur trésorerie. Une gestion qui devient extrêmement périlleuse lorsque les clients règlent leurs prestations d'intérim dans un délai de 80 voire 100 jours comme cela était courant avant l'application de la nouvelle loi.

L'autre disposition importante pour accompagner et faire respecter la réduction des délais de paiement, c'est le renforcement du taux usuel des pénalités de retard. Les conditions de règlement doivent obligatoirement préciser le taux d'intérêt des pénalités de retard exigibles en cas de non-paiement.

Qu'en est-il des accords dérogatoires négociés par certaines branches professionnelles ?

Des accords interprofessionnels dans un secteur déterminé peuvent définir un délai de paiement maximum, supérieur au délai maximum légal. Autrement dit, en présence de raisons économiques objectives et spécifiques au secteur concerné, la loi a laissé la possibilité aux acteurs de s'entendre pour convenir d'un calendrier d'application différent. Cependant, la durée de l'accord ne peut dépasser le 1er janvier 2012.

C'est ce qu'a fait notamment le BTP en étalant sur trois ans le plafonnement à 45 jours. Ces accords dérogatoires ne concernent que les entreprises dont les fédérations sont signataires des accords en question. Ils ne s'appliquent pas aux agences d'emploi dans la mesure où le conseil d'administration du PRISME n'a pas souhaité signer cet accord dérogatoire. Nous sommes une branche professionnelle à part entière avec son fonctionnement et ses particularités propres. Il serait impossible de gérer des exceptions sectorielles sachant que les entreprises de notre secteur interviennent auprès de l'ensemble des filières. Le PRISME n'a pas souhaité entrer dans cette logique. Il ne subsiste donc aucune ambiguïté, les prestations d'intérim ne sont pas concernées par ces accords dérogatoires.

©DR

François Roux, délégué général du PRISME.

Pouvez-vous nous rappeler les objectifs de la charte du PRISME sur les délais de paiement ?

Cela fait déjà un certain temps que notre profession est mobilisée sur le sujet. La charte du PRISME, initiée en 2007, a pour vocation de promouvoir les bonnes pratiques en matière de délais de paiement mises en œuvre par la profession, compte tenu des particularités du secteur que j'ai expliquées précédemment. Cette charte a été mise à jour des dernières évolutions réglementaires et est à la disposition de l'ensemble des adhérents.

Une convention pour lutter contre les détachements transfrontaliers illicites

©DR

Frédéric Lemoine, délégué régional du PRISME, Maurice Taillon, directeur de l'Urssaf de la Moselle, entourés de gauche à droite par Philippe Henry, directeur de secteur d'un réseau, Mathilde Bonnichon, juriste au PRISME, Michel Blouet, responsable contrôle Urssaf de la Moselle, et Lionel Matz, directeur adjoint Urssaf de la Moselle.

Le 31 octobre 2008, Frédéric Lemoine, délégué régional Lorraine du PRISME et Maurice Taillon, directeur de l'Urssaf de la Moselle ont signé une convention qui a pour objectif de lutter contre les détachements transfrontaliers illicites.
Les signataires considèrent en effet que le non-respect des obligations sociales au sein de l'Union européenne et le détournement des règles relatives au détachement des travailleurs fragilisent l'équilibre des comptes sociaux, contribuent aux distorsions dans l'exercice de la concurrence économique et portent atteinte à la protection sociale des salariés concernés. Le PRISME Lorraine et l'Urssaf de la Moselle s'engagent ainsi à travers cette convention à agir notamment dans le domaine de l'information.
Les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices seront sensibilisées aux règles applicables au détachement de travailleurs transfrontaliers en France et aux risques encourus en cas de pratiques irrégulières.
Les signataires entendent renforcer les contrôles. Le PRISME transmettra toute information concernant des pratiques illicites dont il aurait connaissance et l'Urssaf de la Moselle exploitera tout signalement relatif à des situations de travail illégal.

Une nouvelle nomination du PRISME en région

©Rosenblatt

Mireille Thuet, présidente régionale du PRISME.

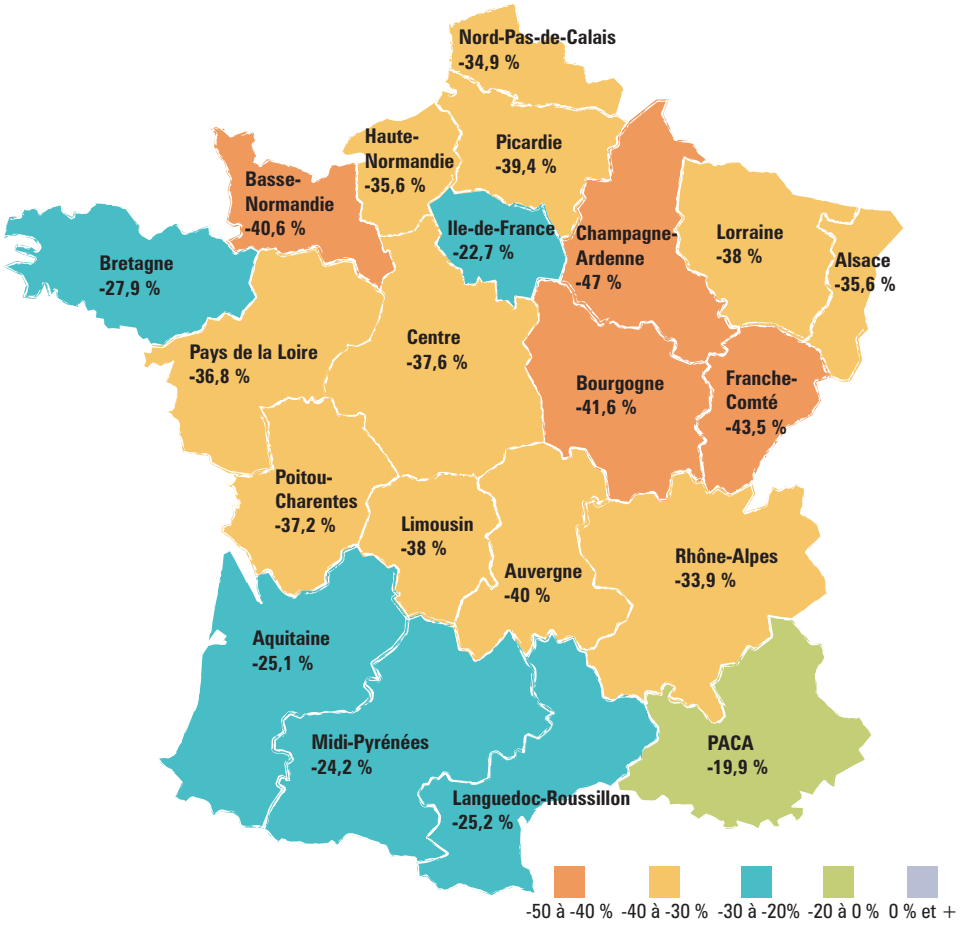
Nouvelle présidente régionale Alsace/Lorraine/Champagne-Ardenne du PRISME, Mireille Thuet, est entrée dans l'intérim en 1982 comme responsable d'agence. Elle est actuellement directrice régionale Grand Est (Alsace et Lorraine).
« La loi de modernisation sociale de 2005 autorise, aujourd'hui, à exercer notre métier comme j'ai toujours souhaité le faire », se félicite la nouvelle présidente. *« Le fait de pouvoir intervenir sur tous les types de contrats et particulièrement sur les CDI nous permet de toucher d'une part des candidats en poste mais désireux de changer et d'intervenir sur des postes plus pointus. Nous pouvons donc apporter un vrai service RH externalisé aux entreprises. Par ailleurs, nous avons aussi la possibilité de travailler avec des personnes plus éloignées de l'emploi et qui ont moins de chance d'accéder à un travail sans être accompagnées. Le travail temporaire, tel qu'il est aujourd'hui, remplit pleinement son rôle d'acteur de l'emploi. »*
Pour cette professionnelle engagée, la représentation du PRISME et de ses actions, auprès des institutionnels et du service public de l'emploi, constitue une priorité. *« Nous devons nous rapprocher des institutionnels, nouer des contacts et des partenariats étroits avec le nouveau maillage de Pôle emploi, en s'inscrivant volontairement dans une démarche d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Notre profession doit être reconnue pour sa capacité à accompagner et à mettre au travail les personnes qui en ont besoin. Voilà mon ambition. »*

Le travail temporaire en Alsace/Lorraine/Champagne-Ardenne

La région Alsace/Lorraine/Champagne-Ardenne représente 8,84 % de l'emploi intérimaire en France, soit 43 996 salariés intérimaires en équivalent temps plein, dont 3,40 % en Alsace, 3,42 % en Lorraine et 2 % en Champagne-Ardenne. Au cours des onze premiers mois de l'année 2008, l'emploi intérimaire a chuté de 24 % en Alsace, de 27,9 % en Lorraine et de 33,9 % en Champagne-Ardenne, par rapport à la même période de l'année précédente.

Bilan de l'emploi intérimaire en janvier 2009

Le mois de janvier 2009 enregistre une baisse de l'emploi intérimaire de 32,2 % par rapport à janvier 2008.
Les régions les moins durement touchées du Grand Sud sont : PACA (-19,9 %), Midi-Pyrénées (-24,2 %) et Aquitaine (-25,1 %) ainsi que l'Ile-de-France (-22,7 %).



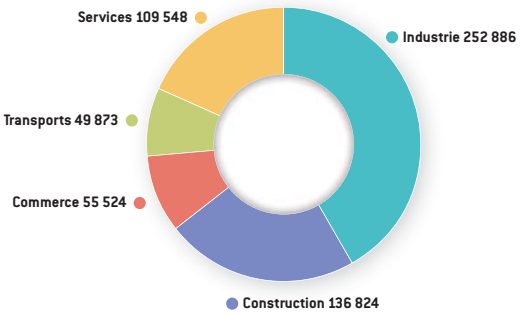
Source : PRISME - Crédoc

Les tendances sectorielles en octobre 2008

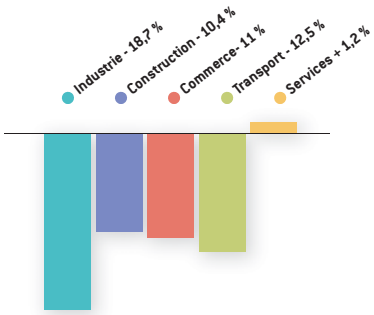
Les dernières données sectorielles disponibles montrent que dans un contexte caractérisé par une baisse de l'intérim de 12,5 %, les services résistent et enregistrent une légère augmentation des effectifs intérimaires (1,2 %).
Les activités de services représentent 18 % de l'emploi intérimaire.
Parmi elles, les services opérationnels (qui recouvrent notamment la sécurité, le nettoyage ou l'assainissement) représentent environ 6 % de l'ensemble des services et progressent de 4,6 % entre octobre 2007 et octobre 2008.
Les services personnels et domestiques qui ont un faible poids enregistrent néanmoins une très forte croissance (30,5 %).
Les secteurs de la santé et de l'action sociale enregistrent également une augmentation de 9,5 % sur la même période.

SECTEURS D'ACTIVITÉ EN OCTOBRE 2008

Nombre d'ETP*

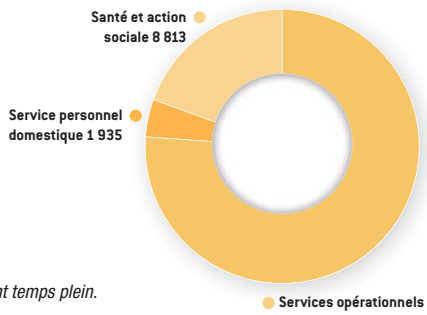


Évolution en % oct. 2008/oct. 2007

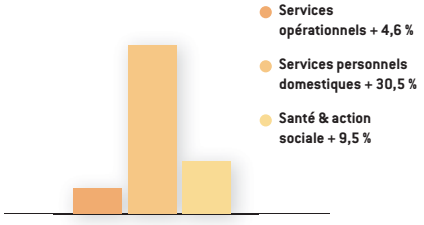


ZOOM SUR LES SERVICES

Nombre d'ETP*

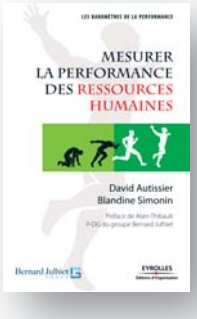


Évolution en % oct. 2008/oct. 2007



*équivalent temps plein.

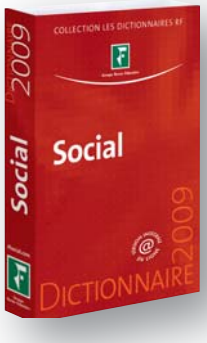
Source : Dares



Mesurer la performance des ressources humaines

Cet ouvrage propose aux dirigeants d'entreprise, responsables RH, contrôleurs de gestion et consultants, une méthode inédite et outillée pour mesurer la performance de la fonction ressources humaines et son évolution dans le temps.
Au sommaire :
- le modèle d'évaluation fonctionnelle (MEF) ;
- la fonction ressources humaines ;
- l'évaluation des activités de la fonction ressources humaines ;
- l'évaluation des compétences de la fonction ressources humaines ;
- l'évaluation des ressources et de l'organisation de la fonction ressources humaines ;
- l'évaluation de la satisfaction client de la fonction ressources humaines ;
- l'évaluation globale de la fonction ressources humaines ;
- exemples d'utilisation du modèle d'évaluation fonctionnelle de la fonction RH.

Mesurer la performance des ressources humaines, de David Autissier, Blandine Simonin, Éditions d'Organisation, Collection Les baromètres de la performance, mars 2009. 210 pages, 24 euros.



Le Dictionnaire Social 2009

L'outil de référence pour maîtriser le droit du travail et de la protection sociale.

Un guide pratique à jour des nouveautés et des barèmes 2009.
- des modèles de contrats de travail, de courriers, de notes de services, de procès-verbaux… prêts à l'emploi ;
- la liste des conventions collectives nationales étendues ;
- un agenda des obligations sociales
- un lexique des procédures ;
- des références systématiques aux lois, décrets, règlements applicables et à la dernière jurisprudence.

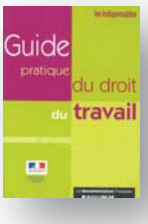
Un contenu entièrement actualisé intégrant notamment les lois suivantes :
- loi en faveur des revenus du travail ;
- loi généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion ;
- loi de modernisation de l'économie et du marché du travail ;
- loi portant sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et ses décrets d'application ;
- lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2009.

Le Dictionnaire Social 2009, Groupe revue fiduciaire, mars 2009. 63,50 euros.

La gestion des compétences, une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises

Dans un monde du travail marqué par un développement technologique très rapide et par la mondialisation de l'économie, la compétitivité des entreprises repose de plus en plus sur la qualité des compétences qu'elles ont su développer et rassembler.
La gestion des compétences représente donc une priorité qui implique non seulement de savoir identifier les compétences clés, mais aussi d'être capable de prévoir celles qui vont devenir centrales. Ces objectifs supposent de développer une gestion prévisionnelle des emplois et de conduire les carrières en mettant l'accent sur le potentiel individuel.
Cet ouvrage vous permet de :
- maîtriser les principes et les méthodes utiles pour identifier et enrichir les compétences ;
- gérer les carrières en mettant l'accent sur le développement des compétences individuelles ;
- aider les entreprises à identifier les compétences-clés.

La gestion des compétences, une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises de Claude Lévy-Leboyer, Éditions d'Organisation, janvier 2009. 144 pages, 24 euros.



Le guide pratique du droit du travail

Mettre le Code du travail à portée de tous, afin que chacun connaisse ses droits et ses obligations et puisse évoluer dans les meilleures conditions possibles au cours de sa vie professionnelle, tel est l'ambition de ce guide résolument pratique.
Rédigée par des avocats et des juristes spécialisés en droit social, cette 9e édition du Guide pratique du droit du travail intègre l'ensemble des réformes législatives et réglementaires et propose une information totalement mise à jour.
On y trouve notamment :
- la réforme de la durée du travail ;
- la mise en place d'une possibilité de rupture conventionnelle du contrat de travail ;
- la réforme du service public de l'emploi : fusion de l'ANPE et des Assédic en un seul service, « Pôle emploi » ;
- la rénovation des outils de mesure des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ;
- l'encadrement des conditions de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ;
- l'extension des possibilités d'implantation syndicale dans les entreprises.

Le guide pratique du droit du travail, Éditions la documentation Française, mars 2009. 816 pages, 22 euros.

PRISME le magazine est une publication des professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi ◗ **PRISME** 56, rue Laffitte - 75320 Paris CEDEX 09. Tél. : 01 55 07 85 85 ◗ **Directeur de la publication** Arnaud de la Tour ◗ **Directeur de la rédaction** François Roux ◗ **Rédacteur en chef** Isabelle Mazza-Lombard ◗ **Comité de rédaction** Dominique Delcourt, Isabelle Lamalle, Cédric Leva ◗ **Conception-rédaction-réalisation** Stratis Presse - 16 bis, avenue Parmentier - 75011 Paris. Tél. : 01 55 25 54 54 ◗ **Responsable éditoriale** Marjorie Lhomme ◗ **Rédaction** Marie-Christine Couwez, Béatrice Grumler, Marjorie Lhomme ◗ **Maquette** Crystèle Petit ◗ **1re de couverture** Jupiter Images ◗ **Impression** Sopedi ◗ **Chef de publicité** Carmen Figaret ◗ **Éditions** SOGESTT 56, rue Laffitte - 75009 Paris. Tél. : 01 55 07 85 91 ◗ **Dépôt légal** 1er trimestre 2009 - ISSN 1779-2770

GE Commercial Finance
Factofrance

Indépendant, on est plus libre de ses mouvements.

Factofrance, unique factor indépendant des réseaux bancaires, vous garantit les financements dont vous avez besoin.

www.facto.fr
01 46 35 70 70

Parfois l'outil est le bon, il est juste mal adapté.

Factofrance est le seul factor à offrir une gamme de solutions aussi large qui s'adapte à la réalité de votre entreprise.

www.facto.fr
01 46 35 70 70

Il y a affacturage en ligne... et affacturage en ligne.

Factofrance, l'innovation en action : e.f@ctoring vous permet de dématérialiser la transmission de vos factures et de bénéficier d'un financement en temps réel.

www.facto.fr
01 46 35 70 70

Plus proche, on s'entend mieux.

Présents dans toutes les régions de France, les 750 collaborateurs de **Factofrance** s'engagent à vos cotés pour vous accompagner au quotidien.

www.facto.fr
01 46 35 70 70

GE imagination at work*

*GE l'imagination en action

OgilvyAction - RCS Nanterre 063 802 466 - Crédit photo : Fabrice Robin.

LE PARTENAIRE INFORMATIQUE DE VOTRE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Les contraintes économiques et légales de l'intérim sont telles que le système informatique de votre entreprise de travail temporaire est devenu, aujourd'hui, un facteur clé de votre réussite.
Alors ne perdez plus votre temps et découvrez notre solution logicielle. Optimisez votre gestion au quotidien en intégrant les nouvelles technologies de l'information et faites bénéficier l'ensemble de vos collaborateurs de notre savoir-faire métier acquis auprès des 850 agences qui nous font d'ores et déjà confiance.

Pour en savoir plus, visitez notre site internet : **www.pldiffusion.fr**

PL Diffusion
175, avenue d'Alsace
68000 Colmar

Direction Commerciale
Contact : +33 (0)3 87 20 09 13
courrier@pldiffusion.fr

Agence Paris
Contact : +33 (0)1 30 37 51 81